



Universität  
Zürich<sup>UZH</sup>

Gleichstellung

---

# Flexible Arbeitsmodelle – in Führung!

Überlegungen zu Spielräumen in der Schweiz und an Hochschulen

Mit Dr. Beate Böckem und Dr. Irenka Krone-Germann

Moderation: Prof. Dr. Tatiana Crivelli, Präsidentin der  
Gleichstellungskommission UZH

Aktionsplan 2017-20: Netzwerk

Treffen 1, 1.10.2018



**Universität  
Zürich** <sup>UZH</sup>

**Gleichstellung**

**Dr. Beate Böckem**



**Universität  
Zürich** UZH

**CHES - Center for Higher Education and Science Studies**  
**Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung**

---

## **Neue Organisationsmodelle für flexible Arbeitsgestaltung an der Universität Zürich.**

### **Überlegungen und Strategien zur Veränderung akademischer Führungsformate**

Dr. Beate Böckem

**1. Netzwerktreffen zum Aktionsplan Chancengleichheit 2017-20**

Montag, 1. Oktober 2018

16.15-18.00 Uhr



## **Überblick**

### **I. Ausgangssituation: Flexible Arbeitsmodelle am Beispiel Teilzeit**

- in der Schweiz
- an der Universität Zürich

### **II. Projekt «Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der UZH»**

- Ziele
- Massnahmen & Strategien

### **III. Flexible Arbeitsmodelle an Hochschulen – Potentiale und disziplinärer Bedarf**

- Herausforderungen
- Potentiale
- disziplinäre Perspektiven, Empfehlungen und Ausblicke



**Universität  
Zürich** <sup>UZH</sup>

**CHES - Center for Higher Education and Science Studies**  
**Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung**

---

## **I. Ausgangssituation: Flexible Arbeitsmodelle**



## **Ausgangssituation: Flexible Arbeitsmodelle**

### **Neue Herausforderungen – (nicht nur) für Hochschulen:**

- Demographischer Wandel
- Fachkräftemangel
- “brain drain”
- Gesellschaftlicher Wandel (u.a. Familien- und Rollenmodelle)
- Wettbewerb um die besten Talente

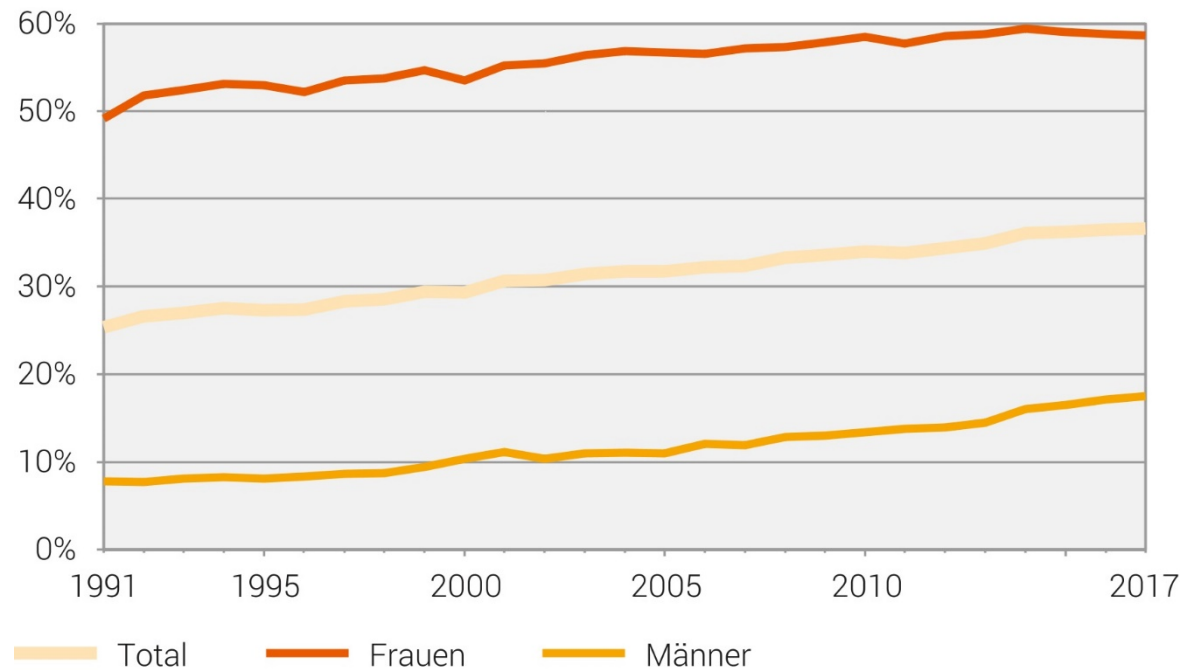
>> Neue Ansprüche an Arbeitsmodelle, die gewandelte Rollenverständnisse, Mobilität, Vereinbarkeit berücksichtigen



## Flexible Arbeitsmodelle in der Schweiz

### Beispiel: Anteil Teilzeiterwerbstätige

Beschäftigungsgrad bis 89%





## Flexible Arbeitsmodelle an der UZH, Bsp. Teilzeitpensen

Leitungs- und Führungsebene				
	Vollzeit (100%)		Teilzeit (< 90%)	
	♂	♀	♂	♀
Universitätsrat	8	2	0	0
Rektorat	6	1	0	0
Dekanat	5	2	0	0
Direktionen von Instituten	141	32	0	0





## Flexible Arbeitsmodelle an der UZH, Bsp. Teilzeitpensen

	Vollzeit (100%)		Teilzeit (< 90%)	
	♂	♀	♂	♀
<b>Professur:</b>				
<b>Ordentl.</b>	291	81	12	4
<b>Ausserord.</b>	104	26	12	2
<b>Assistenz-prof.</b>	87	44	5	5
<b>Wissenschaftliches Personal:</b>				
<b>PhD // Postdoc</b>	608	492	1849	2314
<b>Admin. &amp; technisches Personal:</b>				
	646	618	428	1428



## Flexible Arbeitsmodelle an der UZH, Bsp. Teilzeitpensen

Personal	Vollzeit (100%)		Teilzeit (< 90%)		Gesamtquote
	♂	♀	♂	♀	
<b>Professuren:</b>					
<b>Ordentl.</b>	291	81 (21%)	12	4 (25%)	21%
<b>Ausserord.</b>	104	26 (20%)	12	2 (14%)	19%
<b>Assistenz-prof.</b>	87	44 (33%)	5	5 (50%)	34%
<b>Wissenschaftliches Personal:</b>					
<b>PhD // Postdoc</b>	608	492 (44%)	1849	2314 (55%)	72%
<b>Admin. &amp; technisches Personal:</b>					
	646	618 (48%)	428	1428 (77%)	65%



## Flexible Arbeitsformate an der UZH, Bsp. Teilzeitpensen

Professuren in Teilzeit (< 90%)		
	♂	♀
<b>Insgesamt</b>	29	11
<b>davon Professuren «Ad Personam» (ord./aussero.)</b>	13	2

Teilzeit-Professoren:

- in allen Fakultäten
- **Mind. 62 %** = zusätzliche Engagements ausserhalb UZH
- faktisch 100% beschäftigt



## **Flexible Arbeitsmodelle an der UZH**

### **Fazit zur Situation Teilzeit**

- Keine Rollenvorbilder auf höchster akademischer Führungsebene
- je höher die Verantwortung, desto konventioneller das Arbeitsmodell
- Teilzeit bei Professuren: Genderaspekt!
- Aktuell: schwache Akzeptanz für dieses Arbeitsmodell

### **Gleichzeitig:**

- Vermehrte Nachfrage flexibler Arbeitsmodelle durch wiss. Nachwuchs
- Paradox: Informell = flexibles Arbeiten vs. wenig formalisierte Modelle (Transparenz, Fairness, Vergleich)
- Unterschiedliche Ausgangslagen zwischen Disziplinen, Verwaltung und Wissenschaft
- Druck der «Verfügbarkeitskultur», Entgrenzung



**Universität  
Zürich** <sup>UZH</sup>

**CHES - Center for Higher Education and Science Studies**  
**Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung**

---

## **II. Projekt «Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der UZH»**



## **CHES Projekt «Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der UZH»**

- 1.7.2017 (7/2017-7/2021)
- CHES (Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Bereich «evidenz-basierte Beratung»)
- Teilprojekt III Aktionsplan der UZH zur Gleichstellung der Geschlechter 2017-20
- swissuniversities Programm P-7 «Gleichstellung und Hochschulentwicklung» 2017-20
- Verhaltenskodex Gender Policy UZH:  
“[...] 4. 4. Die Universität Zürich fördert Anstellungsformen, die der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie dienen [...].”



## **Ziele**

### **Wandel der Führungskultur, u.a.**

- Kommitment, Bewusstsein habitueller Normen, transparente & flexible Management- und Arbeitskultur

### **Organisationsentwicklung und –strategie, u.a.**

- Work-life Balance in Führungskultur, Gegenmassnahmen brain drain

### **Innovation und Nachhaltigkeit, u.a.**

- Implementierung fakultätsspezifischer Modelle, Vielfalt von Führungspersonen

### **Wettbewerb um Talente, u.a.**

- UZH als Arbeitgeberin, Steigerung der Attraktivität von Führungsaufgaben



## **Massnahmenpakete & Strategien**

### **Universitätsweite Information & Sensibilisierung, u.a.**

- Kommunikationskonzept
- Information, Angebote und Veranstaltungen (Website, online toolbox, Anlässe, Workshops, Beratung)

### **Institutionalisierung, u.a.**

- Integration in Rahmendokumente, Empfehlungen für und Beratung von akademischen Entscheidungsträgern
- Integration flexibler Modelle in Stellenangebote und Rekrutierungsprozesse

### **Implementierung in Prozesse, u.a.**

- Verbesserung bestehender Modelle
- Start “bottom up” Prozess: Netzwerk, Pilote, Fokusgruppen, Umfrage





**Universität  
Zürich** <sup>UZH</sup>

**CHES - Center for Higher Education and Science Studies**  
**Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung**

---

### **III. Flexible Arbeitsmodelle an Hochschulen – Potentiale und disziplinärer Bedarf**



**Universität  
Zürich** <sup>UZH</sup>

**CHES - Center for Higher Education and Science Studies**

---

**Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung**

## **Hindernisse & Herausforderungen an Hochschulen**

- Commitment der Entscheidungsträger/innen und Vorgesetzten
- Vorbilder / best practice Modelle an Hochschulen
- Wissenschaftlicher Habitus: «Professur» vs. «Profession»
- Flexible Modelle als reines “Vereinbarkeitsthema” vs. Innovation
- Aktuelle Evaluierungs- und Rekrutierungskriterien



**Universität  
Zürich** <sup>UZH</sup>

**CHES - Center for Higher Education and Science Studies**  
**Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung**

---

## **Potentiale an der Hochschule**

- Wissenschaftliche Arbeit (Professuren) entspricht Modell «Vertrauensarbeitszeit»
- Höhere Führungsaufgaben bereits «Rotationsmodelle»
- Selbstmanagement, Kommunikation und Kooperation: Bestandteile wissenschaftlicher Arbeitspraxis
- Bereitschaft zur flexiblen, individuellen Lösung



## **Disziplinäre Eigenheiten – spezifischer Bedarf**

### **Beobachtungen – universitätsübergreifend:**

- Informell: viele Spielarten flexibler Arbeiten, andererseits: wenig formalisierte flexible Modelle >> Informationsflüsse
- Unterschiedliche Möglichkeiten flexibler Arbeit zwischen Verwaltungsmitarbeiter/innen und Wissenschaftler/innen
- Entgrenzte Verfügbarkeitskultur >> Druck zur Mehrarbeit
- Rolle / Bewusstsein der Führungskräfte
- Zukunftsperspektiven Nachwuchs
- Allgemeiner Wunsch nach Transparenz und klaren Rahmenbedingungen



## Disziplinäre Eigenheiten – spezifischer Bedarf

### Beobachtungen – disziplinspezifisch

- Besondere Situation der Fakultäten mit klinischer Tätigkeit
  - Anforderung Vereinbarkeit Forschung / Lehre / klinische Dienstleistung
  - Fachkräftemangel
  - Struktur bestimmt durch Vorgabe der Dienstleistung, Kernzeiten
- Kleine Einheiten / Institute / Fakultäten: Negative Effekte stärker spürbar
- Fachkulturelle Aspekte
  - Vertrautheit mit nicht-akademischen Arbeitsorganisationen
  - Grad der Flexibilisierung abhängig von
    - Anwesenheitserfordernis (Laborarbeit)
    - Lehrmodellen (standardisiert / individuell)
    - Fachkultur
    - Führungsbewusstsein und Hierarchie



## Empfehlungen & Ausblick

- top down / bottom up
- Transparenz und Wissen schaffen (Flexibilisierung heisst nicht: Alles ist für alle möglich!)
- Rolle Begleitmassnahmen (Teambuilding, Kommunikation, Organisation)
- Kreativ werden, Bedürfnisse offen reflektieren
- Junior-Senior-Tandems >> Altersaustritt, brain drain, Kontinuität & Entlastung
- Temporäre Reduktionen von Professuren mit Förderung Postdocs koppeln >> Aufstockung Postdoc als kleinprozentige Lehrstuhlvertretung. Kein «Ausfall laufender Prozesse, **win-win Situationen** schaffen
- Mittelpools, Anreize vs. «defizit» >> Kulturwandel



Universität  
Zürich<sup>UZH</sup>

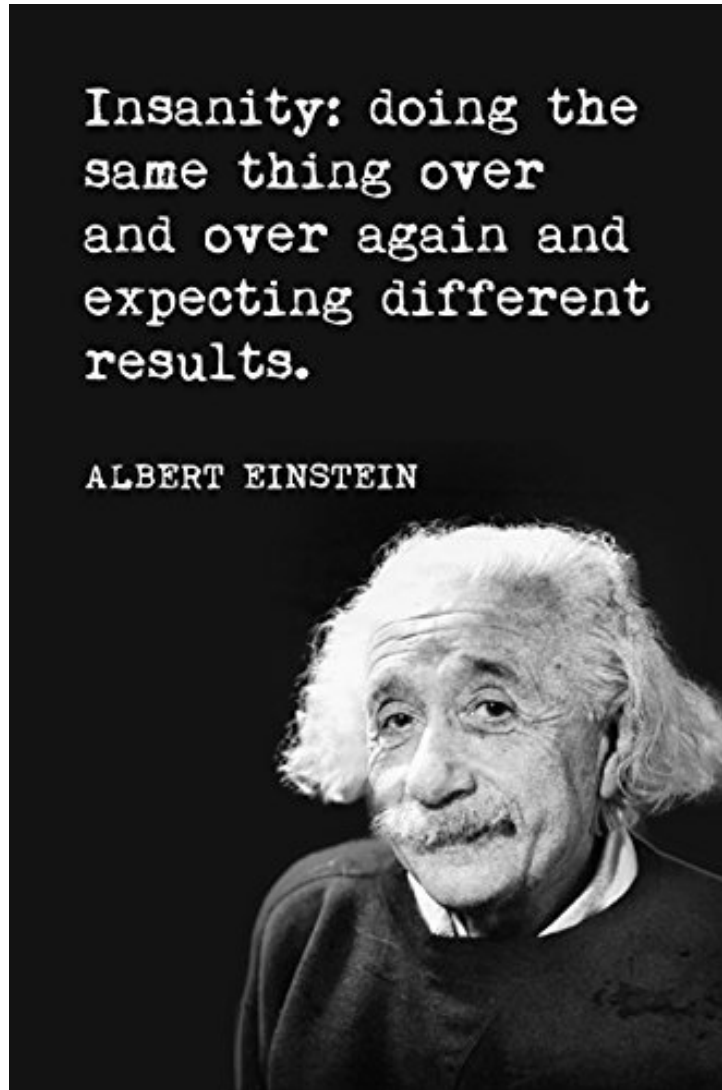
CHES - Center for Higher Education and Science Studies  
Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung

---

... ansonsten ...

Insanity: doing the  
same thing over  
and over again and  
expecting different  
results.

ALBERT EINSTEIN



 CHES



**Universität  
Zürich** UZH

**CHES - Center for Higher Education and Science Studies**  
**Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung**

---

## **Dankeschön für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Besonderer Dank an:**

**Dr. Nina Jakoby**, Projektleitung Open, transparent and merit-based recruitment of researchers (OTM-R)

**Mirjam Bastian**, Abteilung für Gleichstellung, Gleichstellungsmonitoring

**Kevin Schönholzer**, stud. Hilfskraft Projekt «Neue Organisationsmodelle»

**Dr. Beate Böckem**

University of Zurich

CHES – Kompetenzzentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung

Andreasstr. 15

CH-8050 Zurich

Tel.: +41 44 635 20 68

E-mail: [beate.boeckem@chess.uzh.ch](mailto:beate.boeckem@chess.uzh.ch)

Projekt website:

<http://www.3f.uzh.ch>



 **CHES**





**Universität  
Zürich** <sup>UZH</sup>

**Gleichstellung**

**Dr. Irenka Krone-Germann**

# Netzwerktreffen UZH

---

Bedeutung und Herausforderungen von flexiblen Arbeitsformen:

**Job und Topsharing, ein Modell mit Potenzial für die Schweiz**



Dr. Irenka Krone-Germann  
Geschäftsführerin, Verein PTO

---

Zürich, 1.10.2018

# Verein PTO (Part-Time Optimisation)

---

Wer sind wir?

Zwei Ziele

- Work-Life Balance, mehr Vielfältigkeit in der Arbeit und einen optimalen beruflichen Ausgleich zwischen Mann und Frau zu gewährleisten.
- Jobsharing-Modelle auf allen Hierarchiestufen zu fördern.

[www.go-for-jobsharing.ch](http://www.go-for-jobsharing.ch)

---

# Inhalt

---

## Teil 1

- ❑ Theorie und Hintergrundinfo zu Job und Topsharing-Modellen
- ❑ Vorteile und Herausforderungen

## Teil 2

- ❑ Praxis und Beispiele im akademischen Bereich
  - ❑ Voraussetzungen und Grundbedingungen
-

# Teil 1: Jobsharing Definition

---



Zwei oder mehrere Mitarbeitende teilen sich eine Vollzeitstelle mit voneinander abhängigen Aufgaben und gemeinsamer Verantwortlichkeit.

Topsharing: mit Führungsaufgaben

Evaluation (Ziele, Geschäftsergebnisse) meistens gemeinsam.

---

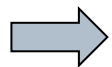
# Für wen ist Jobsharing geeignet?

---



## Frauen und Männer

- Erwerbstätige Personen 25-60 Jahren
- Senioren
- Junge Leute



**Intergenerationelles Jobsharing**

---

# Intro film PTO

---



[https://www.youtube.com/watch?v=hu\\_qhu9Cmt8](https://www.youtube.com/watch?v=hu_qhu9Cmt8)

**Crossgenerational – Crossgender – Crosscultural**

---

# Vorteile

---

## Vorteile seitens ARBEITNEHMER

- Interessantere Stellenauswahl/Karrieremöglichkeiten
- Vielfältigkeit und Innovation (multiple Karriere/Slash-Theorie)
- Vereinbarung von Berufs- und Privatleben
- Breiteres Netzwerk
- Bessere Integration im Arbeitsumfeld

## Vorteile seitens UNTERNEHMEN

- Höhere Produktivität (ab 70%, Studie Kelly Services)
  - Zwei Kompetenzen zum Preis von einer
  - Effizientere Entscheidungsfindung
  - Motivierte, loyale Angestellte
  - Image-Gewinn/Avantgardistisches Modell  
**(Work Smart Initiative)**
-



# Herausforderungen und Stolpersteine

---

## Wichtige Fragen

- Informationsaustausch: wie arbeitet man effizient zu zweit?
- Wie flexibel muss man sein?
- Wie koordiniert sich ein Team am besten?
- Bei Führungsaufgaben: Hybrides oder Reines Topsharing?
- Wie löst man Konflikte innerhalb des Teams ?
- Was machen, wenn sich das Team auflöst?



# Formen von Jobsharing-Modellen

---

- ❑ «Reines» Jobsharing
- ❑ «Hybrides» Jobsharing
- ❑ Unterschiede zum Jobsplitting Modell

**Umdenken der Aufteilung von  
FTE (Full Time Equivalent)**

---

# Organisation und Arbeitsstruktur Optionen

---

Es gibt mehrere Arbeitsoptionen  
Jobsharing ist nicht nur 50%-50%.

← jobsharing à 100% →      ← topsharing à 100% + 20% projet →

LUN	MAR	MER	JEU	VEN
A	A	A	B	B
B	B	B	B	A

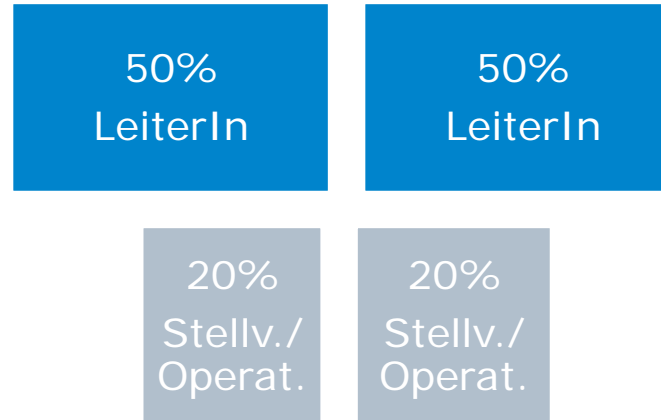
LUN	MAR	MER	JEU	VEN
Chef A	Chef A   B	Chef A	Chef B   A	Chef B
Chef A	Chef A	Chef B	Chef B	Chef B

---

# Organisation und Arbeitsstruktur- Integrierte Stellvertretung

---

**Beispiel: Topsharing mit integrierter Stellvertretung:  
Modell 70-70%**

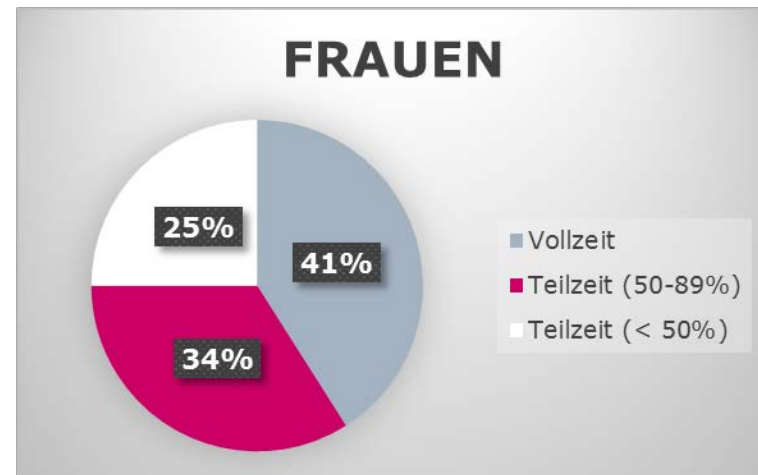
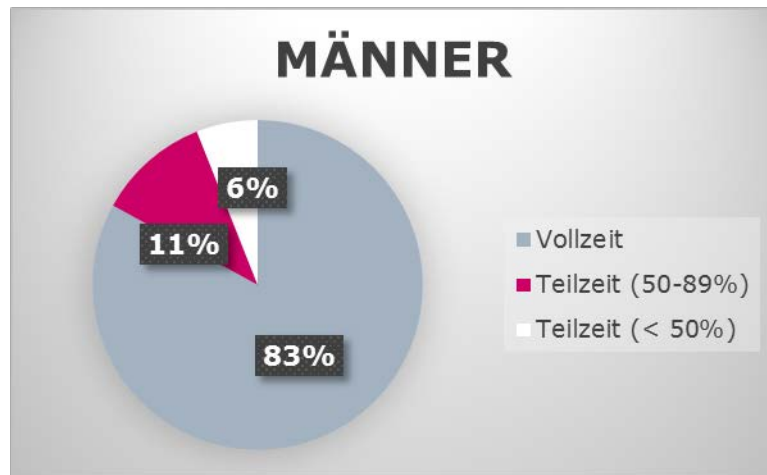


# Die Schweiz, ein Paradies für Teilzeitarbeit

---

1/3 der Bevölkerung arbeitet Teilzeit (BFS, 2016).

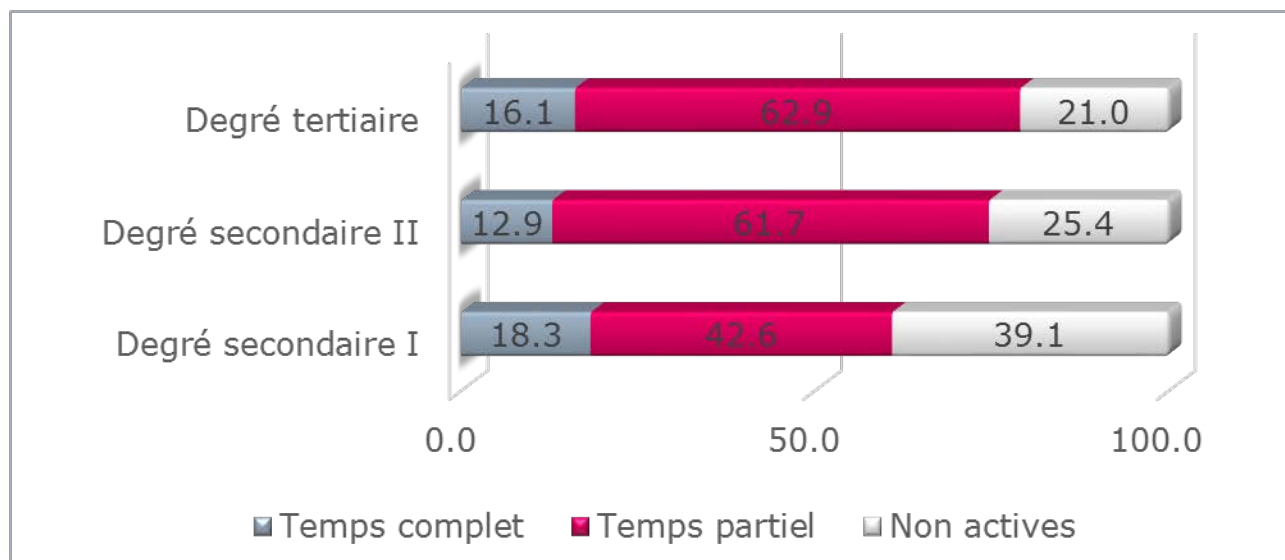
- 59% Frauen
- 17% Männer



# Teilzeit und Frauen

**Berufstätige Mütter** (mit mind. einem Kind unter 15 Jahren) in Bezug zur Ausbildung, in % (BFS 2016)

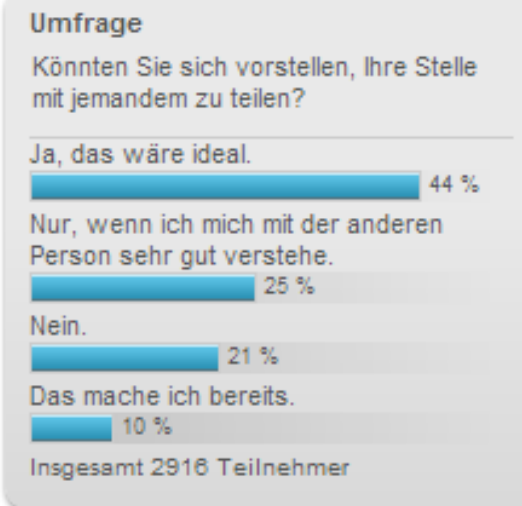
Nicht ausgeschöpftes Potenzial: **50'000** gut ausgebildete Frauen in der Schweiz arbeiten nach der Geburt des ersten Kindes gar nicht mehr.



# Realität in der Schweiz heute

---

- ❑ FHNW Erhebung: Teilnahme von 400 Unternehmen (180'000 Arbeitnehmende).
- ❑ 27% der Unternehmen haben schon Jobsharing in der Schweiz, ein Viertel in Kaderpositionen (Topsharing).
- ❑ 20% der Unternehmen, die kein Jobsharing haben, erwähnen, dass sie sehr interessiert wären.
- ❑ BFS: 4% des aktiven Marktes, 10% TA.
- ❑ Online-Umfrage von 20 Minuten.



# Bedeutung für den CH-Arbeitsmarkt und Industrie 4.0 / Work Smart

---

- ❑ Potentielle Lösung gegen den Fachkräftemangel (50'000 Frauen/Mütter mit Uni-Abschluss nicht mehr aktiv)
- ❑ Optimierung des sozialen Wissensmanagements durch intergenerationelles Jobsharing
- ❑ Mitarbeiter-Bindung (Talent Retention): Jobsharing als Generation Y und Z
- ❑ Digitalisierung, Arbeit 4.0: Jobsharing ein Teil davon
- ❑ Work Smart Initiative





# Work Smart - Slash Careers

---

- Slasher: Personen, die mehrere berufliche Aktivitäten parallel ausüben  
CH – Zirka 8% des Arbeitmarktes



# Teil 2: Best practices

---



- CHUV
  - Universitäten
  - Verwaltung SECO/ EDA/ SEM
  - Kantonal Behörden
  - Swisscom
  - Crédit Suisse - UBS
  - Novartis
  - IWB
  - SUPSI
  - KMUs
-

# Best practices an den Universitäten

## UNI FRIBOURG Fakultät für Zeitgeschichte

Philosophische Fakultät, Studienbereich Zeitgeschichte

*«Seit 10 Jahren teilen wir uns eine Arbeitsstelle, zunächst als assoziierte Professoren für Zeitgeschichte, dann nach und nach als ordentliche Professoren. Unser Motivation bestand einerseits darin, ein Gleichgewicht zwischen Privatleben und Beruf zu finden (einer von uns hat 4 Kinder) und andererseits Zeit zum Forschen und Schreiben zu haben. Zu den wesentlichen Vorteilen, die wir im Rahmen unseres Jobsharings entdeckt haben, gehören vor allem der Austausch und die intellektuelle Stimulation durch die Teamarbeit, die Publikationen zu zweit und die allgemeine Lebensqualität. Natürlich arbeiten wir mehr als unser bezahltes 50-Prozent-Pensum, aber auch für unsere Kollegen in Vollzeitstellung ist es schwierig, nicht über die 100 Prozent hinauszugehen. Das ist bei unserem Beruf eben so. Unsere Studenten schätzen besonders unsere diversen und komplementären Persönlichkeiten.»*

Prof. Claude Hauser und Prof. Alain Clavier, Professoren an der Fakultät für Zeitgeschichte, Universität Freiburg.



# Best practices an den Universitäten

---

UNI BERN  
Institut für Marketing

Marie-Heim  
Vögtlin PREIS

Jobsharing am Institut für Marketing und Marie Heim-Vögtlin-Preis  
Gewinnerin

*«Wir teilen uns seit fast drei Jahren eine Assistenzprofessur im Marketing. Die Idee, dass wir eine Professur teilen könnten, war eine Art Geistesblitz, als eine Professorenstelle frei wurde. Dieses Arbeitsmodell ermöglicht es uns neben der Forschung und Lehre auch Zeit für unsere Kinder zu haben und in der Privatwirtschaft tätig sein zu können. Unserer Meinung nach eignet sich Jobsharing auf Professorenebene sehr gut, sofern auf persönlicher Ebene alles stimmt. Für uns ist Jobsharing mehr als zwei Teilzeitstellen. Wir arbeiten gemeinsam als Team an einem Ziel».*

Lucia Malär und Bettina Nyffenegger, Assistenzprofessorinnen am Institut für Marketing, Universität Bern.

Marketingforscherin Lucia Malär erhielt auch im Dezember 2013 den **Marie Heim-Vögtlin-Preis**.



# Best practices an den Universitäten

---

## UNI FRIBOURG Adolf Merkle Institut

### Bereich der BioNanomaterialien

*«Wir teilen uns eine ordentliche Professur in BioNanomaterialien. Diese Möglichkeit hat viele Vorteile, wie die gemeinsame Verantwortung der anspruchsvollen Führungsaufgaben sowie mehr Zeit für unsere Familien. Unser Jobsharing hat zudem noch die Besonderheit, dass wir zwei wissenschaftliche Kompetenzen - nämlich Biologie und Materialwissenschaften - kombinieren, was uns neue Einblicke in das Forschungsfeld verschafft. Unsere Forschungsgruppe ist dementsprechend auch ein buntes Gemisch verschiedenster wissenschaftlicher Disziplinen. Dies erfordert viel Energie, Aufgeschlossenheit und auch Respekt für den anderen. Eine enge Zusammenarbeit und grosses Vertrauen ineinander ist Voraussetzung für ein erfolgreiches Jobsharing, aber auch die Mitarbeiter müssen zwei Chefs akzeptieren – bis jetzt stimmen alle diese Faktoren. Die Reaktionen und Erfahrungen auf unser Jobsharing sind bis heute ohne Ausnahme sehr positiv und wir werden getreu dem Motto „ Zusammen oder gar nicht“ weitermachen».*



Prof. Alke Fink und Prof. Barbara Rothen-Rutishauser, Co-Chairs  
BioNanomaterialien, Adolphe Merkle Institut, Universität Fribourg

---

# Film PTO: Jobsharing CHUV

---



<https://vimeo.com/234682287>

---

# Jobsharing und Rechtslage

---



- Jobsharing und das Obligationenrecht
  - Teilzeitarbeitsverträge
  - Gemeinsame Verantwortung
  - Anhang zum Vertrag und spezifische Vereinbarungen
-

# Rolle des Linienmanagement

---



- Klares Verständnis von Job und Topsharing Modelle.
  - Positive Einstellung zum Arbeitsmodell und offene Geisteshaltung.
  - Enge Zusammenarbeit mit dem HR.
  - Verständnis für das Konzept der gemeinsamen Evaluation.
  - Informationen über Jobsharing und Coaching Angebote stehen zur Verfügung.
-



# Bewerbungen - Rolle der HR-Spezialisten und Recruiter

---



- ❑ Jobsharing wird im Inserat erwähnt = optimale Ausgangslage.
  - ❑ Der Rekrutierungsprozess wird eng mit dem Tandem ausgeführt.
  - ❑ Das mittlere Management wird informiert.
  - ❑ Informationen über Jobsharing und Coaching Angebote stehen intern zur Verfügung.
-

# Wie bewirbt man sich?

---

- Mögliche Bewerbungs-Vorgehensweisen?
- Beispiel einer Bewerbung
- Wie bewirbt man sich konkret?



# Beispiele von Bewerbungen

Evi Kassimidis +41 (0)79 617 64 19  
 Sylvie Makela +41 (0)78 735 11 03  
 alliagehautpotentiel@gmail.com

**NOS POINTS FORTS**

- 20 ans d'expérience professionnelle cumulée en communication, marketing et gestion de projet.
- Expérience du haut de gamme et des institutions socio-culturelles.
- Travail en agences et en entreprises.
- Français, anglais, allemand, italien, grec.
- Suite Office, Initiation PAO, SAP.
- Gestion de l'urgence et flexibilité.



**COMMUNIQUE DE PRESSE**  
**Press Manager :**  
**Une postulation inspirée par les fondateurs d'Audemars, Pignet et Cie**

Deux horlogers partageant passion et excellence sont à la genèse du succès de la Manufacture Audemars Pignet. Inspirés par ce partenariat, deux spécialistes des Relations Publiques se proposent au poste de Press Manager.

Afin de promouvoir l'univers d'Audemars Pignet en Suisse et au-delà des frontières, une « complication » particulière d'aptitudes a été mise au point : un tandem, Evi Kassimidis et Sylvie Makela, inspiré par l'audace des fondateurs de la haute maison horlogère.

Plaçant l'innovation et l'excellence au cœur de ses priorités professionnelles et humaines, le duo se projette avec enthousiasme en tant que Press Manager : Deux cerveaux pour une responsabilité.

Porté par des connaissances, savoirs-faire et savoirs-être aussi bien communs que complémentaires, le binôme incarne l'efficacité du travail en équipe – dynamiseur de réflexions, accélérateur d'initiatives. Evi Kassimidis et Sylvie Makela se définissent par une grande flexibilité, un partage du réseau ainsi qu'un travail en flux tendu et en miroir.

Au sein d'une agence de communication ou du département RP d'une maison horlogère, le tandem a endossé la responsabilité de dossiers de presse ; de la conception à la réalisation tout en orchestrant l'ensemble de la production.

Dans ses fonctions, la paire a développé l'art des relations avec les médias. Elle s'est distinguée aussi bien dans la diffusion d'information que dans la création et l'entretien de liens avec les journalistes.


Licencié en sciences politique, diplômé du SANW et gestionnaire de projets certifié (PMP) le duo a développé l'art de l'analyse et un esprit de synthèse.

Polyglottes, avec une expérience internationale et dotées d'une grande curiosité, Evi Kassimidis et Sylvie Makela sont à l'aise dans les milieux les plus divers - culture, sport, économie ou développement durable.

Cet « alliage à haut potentiel » en matière de relations publiques ambitionne de s'engager aux côtés de l'une des plus anciennes manufactures horlogères suisses pour perpétuer l'histoire de son succès.

**Renseignements :**  
 Evi Kassimidis : evi.kassimidis@bluewin.ch  
 079 617 64 19  
 Sylvie Makela : sylviemakela@romandie.com  
 078 735 11 03






**TOP SHARING APPLICATION**

FOR THE POSITION OF DIRECTOR

Please find two high expertises in science and economy at a glance



Dr. Lukas Meyer	Dr. Rebecca Müller
<b>Background</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dr in Physics, University of Atlanta</li> <li>• Licence in Physics, Graduate Institute, Geneva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dr. in Economics, University of Geneva</li> <li>• DBA Busin. Admin., UC Davis ext. USA</li> <li>• Masters in Int. Relations, Graduate Institute, Geneva</li> </ul>
<b>Experiences</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Head, SME Research Division,</li> <li>• Head, Swiss Scientific Hub Japan, Investment and Export Promotion, Embassy of Switzerland, Tokyo in cooperation with Switzerland Global Enterprise S-GE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Head of publication of information concerning the biotech, medtech, nanotech, and environmental technologies</li> <li>• Coordinator of Swiss Cantonal Promotion agencies abroad (JAP, FR, GER and IND.)</li> <li>• Program Manager at the Swiss Investment Promotion Agency LOCATION Switzerland</li> </ul>
<b>Key skills and Qualification</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leadership with humility</li> <li>• Professional Management and Governance</li> <li>• Leading complex multistakeholder negotiations</li> <li>• Forward thinking and focused on results</li> <li>• Fluent in German, French and English, basic knowledge in Italian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Program Management and Leadership</li> <li>• Marketing Positioning of New Programs</li> <li>• Negotiation and Communication Skills</li> <li>• Innovative, Creative, Social Competences</li> <li>• Bilingual French-German &amp; ENG, SP, IT</li> </ul>

# Wie findet man den richtigen Partner?

---



## Match Making Tools

- [www.wejobshare.ch](http://www.wejobshare.ch)
  - LinkedIn, Xing
  - [www.teilzeitkarriere.ch](http://www.teilzeitkarriere.ch)
  - Inserate
  - Parttimer Pools
-

# Down to the top approach required

---



**Jobsharing-Paare** sollten sich selbst zuerst finden und sich dann bewerben.

Ein **top down approach** ist in der Praxis meistens mittelfristig unproduktiv.

---

# Auflösung einer Partnerschaft

---



- Der zurückbleibende Mitarbeiter übernimmt die Stelle.
  - Eine neue Partnerschaft wird kreiert (neues Jobsharing)
  - Eine Vollzeitstelle wird neu ausgeschrieben, der zurückbleibende Mitarbeiter erhält eine Teilzeitstelle.
  - Eine Vollzeitstelle wird neu ausgeschrieben, der zurückbleibende Mitarbeiter muss seine Arbeit aufgeben.
-

# Film PTO Polizeiinspektorat Bern – Topsharing – Coleitung

---



<https://vimeo.com/189543651>

---

# Besser informiert sein...

---

[HOME](#) [Q&A](#) [KONTAKT](#) [EVENTS](#) [DE](#) [FR](#) [IT](#) [EN](#) [ES](#)

[FÜR ANGESTELLTE](#) [FÜR UNTERNEHMEN](#)



[WER SIND WIR?](#) [TESTIMONIALS](#) [MEDIEN](#)



[PARTNER](#) [PUBLIKATIONEN](#) [KNOW-HOW](#)



Für Unternehmen



Für Arbeitnehmer

Erhalte unseren Newsletter

Anmelden





# 10 Schritte zum Jobsharing Praktischer Ratgeber (D, F, E, I)

---



# Wahrnehmung eines Jobsharing-Teams innerhalb des Unternehmens/ Amtes

---

- ❑ Aus Sicht der Vorgesetzten
- ❑ Aus Sicht der direkten Mitarbeitenden



# PTO-Coaching

---



- Wann braucht es einen Coach?
  - Welche Dienstleistungen werden angeboten?
  - Zusammenarbeit mit HR-Spezialisten innerhalb des Unternehmens
-

# Q & A

---



**FOR JOBSHARING**  
SHARE AND WIN

[info@go-for-jobsharing.ch](mailto:info@go-for-jobsharing.ch)

---



## Nächstes Treffen am 21. März 2019 zum Thema:

Berufungsverfahren im Wandel? Universitäre  
Massnahmen und Strategien

Referentinnen:

- PD Dr. Nina Jakoby, Projektleitung OTM-R, Prorektorat Lehre und Studium UZH
- Karin Beyeler, Universität Bern, Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern
- Dr. Sabine Büchler, Universität Basel, Diversity
- Marion Woelki, Universität Konstanz, Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity

Zeit und Ort: **12:30 -14:00 Uhr** (anschliessend Apéro),  
**RAA G 01**



**Vielen Dank für Ihr Interesse &  
herzlich willkommen zum Apéro im Lichthof!**

